HERMANOS CHAVERRA S.A.S.
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTÍCULO 1°. El presente Reglamento Interno de Trabajo es emitido por la empresa HERMANOS CHAVERRA S.A.S., con domicilio principal en la Carrera 51 No. 53-101, y con sedes ubicadas en las siguientes direcciones de la ciudad de Medellín:

- Carrera 51 No. 53-101– Casino Internacional
- Carrera 51 No. 53-95 – Casino Bolívar
- Carrera 53 No. 53-123 – Casino Imperial
- Calle 52,No 46-70 Casino Royal

Tanto la empresa como todos sus trabajadores quedan sujetos a las disposiciones aquí establecidas. Este reglamento forma parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con los empleados, salvo que existan estipulaciones en contrario, las cuales únicamente serán válidas si resultan más favorables para el trabajador.

CAPITULO II
CONDICIONES DE ADMISION

ART. 2º—Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa HERMANOS CHAVERRA S.A.S Debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.

b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

e) Tarjeta profesional (médicos o especialistas) según aplique para la ejecución de sus labores.

f) Actas de grado o diplomas donde conste terminación de estudios superiores. Según aplique en los requerimientos del cargo.

g) Constancia de inscripción a seccional de salud departamental. (Aplica para profesional médico o especialista).

h) Autorización escrita del Inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

NOTA El empleador podrá exigir, además de los documentos contemplados en el artículo anterior, aquellos adicionales que considere razonablemente necesarios para evaluar la admisión de un aspirante. Sin embargo, de conformidad con los principios de igualdad, no discriminación y dignidad laboral —fortalecidos por la Ley 2466 de 2025— estas exigencias no podrán incluir documentos, certificaciones o información prohibida expresamente por las normas vigentes y por los principios constitucionales y legales.
En particular, se prohíbe solicitar:

- Formatos o cartas de solicitud que indaguen sobre:
    - Estado civil, número de hijos, religión o afiliación política

- Pruebas de embarazo para mujeres
- Examen de VIH/SIDA
- Libreta militar
- Cualquier información que implique discriminación por edad, género, discapacidad o etnia

Estas restricciones están en línea con la prohibición legal original (Ley 13 de 1972, Convenio 111 de la OIT, normativa sobre salud ocupacional, libreta militar), y son ahora reforzadas por la Ley 2466 de 2025, que establece requisitos claros en materia de no discriminación, debido proceso y protección al trabajador vulnerable

En virtud de esta ley, el reglamento interno de trabajo debe ser ajustado, garantizando que:

- No se exijan documentos que atenten contra derechos fundamentales
- Se respete el principio *pro-operario* cuando existan dudas sobre la pertinencia de una exigencia documental
- Las políticas internas recojan claramente que no se tolerará la discriminación y se preservará la privacidad y dignidad del aspirante

CAPITULO III
PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3° Una vez admitido el aspirante, la empresa podrá pactar con él un período inicial de prueba, cuyo objeto será permitir a la empresa evaluar las aptitudes, habilidades y desempeño del trabajador, y al trabajador valorar si las condiciones laborales le resultan convenientes. Este período estará regulado por el Artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) y las disposiciones pertinentes de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 4° El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 5° El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 6° Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPITULO IV
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7° Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6°, C.S.T.) y todas las prestaciones de ley.

PARÁGRAFO: Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho a la remuneración del descanso en los domingos, al reconocimiento de la Seguridad Social Integral y prestaciones sociales. FUNDAMENTO DE DERECHO: Sentencia C- 823 de 2006 y C-826 de octubre de 2009 de la corte constitucional.

CAPITULO V
HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8° El horario de trabajo en la empresa HERMANOS CHAVERRA S.A.S Será el que el Administrador le indique a cada empleado. Lo anterior, respetando la jornada ordinaria laboral.

Por la naturaleza de la Empresa, se trabajará de lunes a domingo, incluyendo festivos. Lo anterior, respetando los días de descanso que se acordarán con cada trabajador y la jornada máxima legal.
PARAGRAFO. El trabajador debe estar dispuesto a laborar en el horario que el Empleador designe o modifique en cualquier momento de la relación laboral.

PERIODOS DE DESCANSO: 25 minutos en la mañana, en la tarde y en la noche.
ALMUERZO: 60 minutos

PARÁGRAFO 1: Una vez que la empresa cuente con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas semanales, estos tendrán derecho a que dos (2) de dichas horas sean dedicadas exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, por cuenta del empleador (Art. 21 de la Ley 50 de 1990)
Sin embargo, la Ley 2101 de 2021, actualmente en proceso de implementación gradual, dispone que una vez que la jornada semanal se reduzca a 42 horas —meta prevista para el 15 de julio de 2026— se exonera al empleador de aplicar dicha obligación legal. Durante la transición (reducción progresiva de 48 a 42 horas), las dos horas semanales serán ajustadas proporcionalmente de común acuerdo entre empleado y empleador

PARÁGRAFO 2: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. *(Ley 2466 de 2025, artículos 46 y 47)*
Los trabajadores y trabajadoras que acrediten tener bajo su responsabilidad personas en condición de dependencia —tales como menores de edad, adultos mayores, personas con discapacidad, enfermedades crónicas, terminales o catastróficas— hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, podrán solicitar una jornada laboral flexible, siempre que las funciones del cargo lo permitan.
1. Solicitud y documentación**:**
La solicitud deberá presentarse por escrito ante la empresa, indicando:

- Las razones del requerimiento.
- Certificación médica o documento que acredite la condición de dependencia.
- Propuesta de jornada u horario alternativo.

2. Término de respuesta**:**
El empleador deberá dar respuesta dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud. Podrá:

- Aceptar la propuesta.
- Negarla con justificación por escrito.
- Proponer una alternativa razonable.

3. Modalidades de flexibilidad**:**
Podrán acordarse, entre otras, las siguientes:

- Redistribución del horario diario.
- Flexibilización de hora de entrada o salida.
- Trabajo remoto o teletrabajo parcial.
- Jornada discontinua o escalonada.

4. Condiciones**:**

- El acuerdo deberá respetar los límites legales de jornada: máximo 8 horas diarias y 44 horas semanales en el año 2025, conforme a lo previsto por la Ley 2101 de 2021.
- El beneficio no implicará reducción salarial ni alteración en el reconocimiento de prestaciones sociales.
- La empresa podrá solicitar revisión periódica del acuerdo, en caso de que cambien las condiciones que lo originaron.

Parágrafo: La empresa se acoge en forma expresa a la jornada flexible contemplada en el artículo *Ley 2466 de 2025, artículos 46 y 47*.

CAPITULO VI
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9° Trabajo diurno y nocturno. *Ley 2466 2025* la cual Modifíca el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

*"**Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno**.*

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

***Parágrafo 1°.** Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley."*

ARTÍCULO 10° Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.). modificado por la ley 2466 de 2025.

Relación de horas extras. Ley 2466 de 2025 la cual Modifíca el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar".

***Parágrafo.** No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley."*

Límite al Trabajo Suplementario. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

***Límite al trabajo suplementario.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.*

***Parágrafo.** Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente".*

ARTÍCULO 11° Tasas y liquidación de recargos. *Modificada por la ley 2466 de 2025*

1. **Trabajo nocturno**: El trabajo realizado en el período comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno. Esta modificación establece que la jornada nocturna inicia a las 7:00 p.m., en lugar de las 9:00 p.m., como se hacía anteriormente.
2. **Trabajo extra diurno**: El trabajo realizado fuera del horario ordinario diurno, es decir, en horas adicionales durante el día, se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. **Trabajo extra nocturno**: El trabajo realizado fuera del horario ordinario nocturno, es decir, en horas adicionales durante la noche, se remunera con un recargo del **75%** sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. **Trabajo en días de descanso obligatorio (dominicales y festivos)**: El trabajo realizado en días de descanso obligatorio se remunera con un recargo del 80% sobre el valor del trabajo ordinario diurno a partir del 1 de julio de 2025, incrementándose gradualmente al 90% en 2026 y al 100% en 2027.
5. **Acumulación de recargos**: Los recargos mencionados se aplican de manera acumulativa cuando corresponda. Por ejemplo, si un trabajador labora en horario nocturno durante un día de descanso obligatorio, se aplicarán tanto el recargo nocturno del 35% como el recargo por trabajo en día de descanso obligatorio, resultando en un recargo total del 115% sobre el valor del trabajo ordinario diurno a partir del 1 de julio de 2025.
6. **Liquidación de horas extras**: Las horas extras se liquidan con base en el valor de la hora ordinaria, aplicando los recargos correspondientes según el tipo de jornada (diurna o nocturna) y si se laboró en día de descanso obligatorio. Es importante tener en cuenta que la jornada laboral ordinaria se ha reducido a 44 horas semanales desde el 15 de julio de 2025, lo que incrementa el valor de la hora ordinaria y, por ende, de los recargos asociados

ARTÍCULO 12°. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el período siguiente (art. 134, Ord. 2 del C.S.T.).

PARÁGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 13°. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento.

PARÁGRAFO: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (Art. 22 ley 50 de 1990).

No habrá limitación de jornada para trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que ejecutan actividades discontinuas o intermitentes, cuando éstos residan en el lugar de trabajo.

CAPITULO VII
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 15° Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus

Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diez y nueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 2. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 179. Remuneración en días de descanso obligatorio.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

PARÁGRAFO 1o. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 2o. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

PARÁGRAFO 3o. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%"

ARTÍCULO 16° El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 15 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 17° Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

CAPITULO VIII
VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 18° Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones proporcional al tiempo laborado, cualquiera que este sea (Art. 76 Ley 50/90).

ARTÍCULO 19° La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 20° Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 21° Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social (Art. 47 Decreto 205 de 2003) puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, C – 19 de Enero 20 de 2004 . En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTÍCULO 22°

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos de los de la residencia de sus familiares. (Artículo 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 23° Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 24° Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo quinto).

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

CAPITULO IX
PERMISOS

ARTÍCULO 25° - PERMISOS LABORALES
La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios en los siguientes casos:

- Para el ejercicio del derecho al sufragio.
- Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
- Para asistencia a servicios médicos propios o de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando sea indispensable su acompañamiento.
- Para el desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización.
- Para asistir al entierro de compañeros de trabajo.
- Por fallecimiento de familiares (licencia de luto).
- Por nacimiento de hijo (licencia de paternidad).

Condiciones y duración de los permisos:

1. **Calamidad doméstica** El aviso podrá darse antes o después del hecho, según lo permitan las circunstancias. La calamidad debe estar debidamente soportada. El tiempo de ausencia será acordado con la empresa, y puede requerir recuperación del tiempo.
2. **Entierro de compañeros de trabajo** Se debe avisar hasta con un (1) día de anticipación. El permiso se concederá hasta al 10% del trabajador por evento, de forma rotativa y sin afectar el funcionamiento del establecimiento.
3. **Ejercicio del voto, cargos oficiales y servicios médicos** El trabajador deberá dar aviso con la mayor antelación posible.
    - **Sufragio**: Permiso remunerado por el tiempo necesario para ejercer el voto.
    - **Cargos oficiales de forzosa aceptación**: El tiempo será concedido según la naturaleza del cargo y previa justificación.
    - **Servicios médicos**: Se concede el tiempo requerido para la atención médica, previa presentación de la respectiva constancia.
4. **Comisiones sindicales** Se otorgarán según los términos pactados entre la empresa y el sindicato o lo establecido en los estatutos sindicales, cumpliendo con el aviso y soporte correspondiente.
5. **Licencia de luto** Se reconoce el derecho a cinco (5) días hábiles de licencia remunerada por el fallecimiento de cónyuge, compañero(a) permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, de conformidad con la **Ley 1280 de 2009**.
6. **Licencia de paternidad** De conformidad con la **Ley 2114 de 2021**, la licencia de paternidad es de **dos (2) semanas hábiles**, contadas a partir del nacimiento del hijo o del recibo legal del menor en caso de adopción. Este permiso es remunerado y el trabajador debe presentar el registro civil del menor dentro de los 30 días siguientes.

CAPITULO X
SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 26° Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

   En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 27° Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado con períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 28° Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después de que éste cese (Articulo 138, numeral primero, C.S.T).

PARAGRAFO: PERIODOS DE PAGO:

1. El período de pago será quincenal, y en algunos casos mensual.

ARTÍCULO 29° El salario se pagará al trabajador directamente (en efectivo o mediante transferencia electrónica) o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).

CAPITULO XI

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 30° Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 31° Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las E.P.S o A.R.L. a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 32° Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo necesario para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en obligación de dar inmediato aviso al empleador o a su representante.

El empleador no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones y perturbaciones, por no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa (art. 221 C.S.T.)

Parágrafo: El trabajador en caso de presentar ausencia a su sitio de labores por enfermedad general o profesional, deberá presentar certificado de incapacidad expedido por la respectiva entidad prestadora del servicio asistencial (IPS) dentro de los cinco días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho.

ARTÍCULO 33° Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y al tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa. (Articulo 55 Decreto 1295 de 1994).

Parágrafo: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o especifica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vinculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización de Ministerio de la Protección Social (Art. 47 Decreto 205 de 2003), respetando el derecho de defensa (Articulo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 34° En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, informando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 a la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 35° En caso de accidente no mortal, aún el más leve incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que provean la asistencia médica y tratamiento según las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 36° Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 37° La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lecciones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 38° De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales si los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

ARTÍCULO 39° En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y S. S. y/o Ministerio de la Protección Social las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO XII
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 40° Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

a) Respeto y subordinación a los superiores.

b) Respeto a sus compañeros de trabajo.

c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.

e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

g) Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

j) Ser verídico cuando el Empleador lo requiera para dar información respecto de asuntos que le hayan sido confiados según su contrato de trabajo.

CAPITULO XIII
ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 41° El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Gerente, administrador general y coordinador de sala.

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa el Gerente y las personas que el Gerente designe para tal efecto.

CAPITULO XV
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 44° Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 25 de este Reglamento.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

   Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.

   En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.

10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliar al Instituto de Seguros Sociales a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57, C.S.T.).

ARTÍCULO 45° Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5. Por ningún motivo realizar manifestaciones peyorativas o deteriorar el nombre de la empresa, tanto a nivel interno como externo

6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).

10. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, la información y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo le soliciten sus superiores.

11. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo a servicio del Empleador toda su capacidad de trabajo.

12. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados y de conformidad con la naturaleza de las funciones.

13. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le imparten por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda.

14. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete, por parte del Empleador, lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras y trabajos suplementarios de días festivos.

15. Marcar en caso que se implemente por sí mismo la tarjeta de control que se establezca, o su equivalente (formato de ingreso) tanto a las horas de entrada y de salida de la Empresa, como en los turnos de alimentación. Fuera de los horarios regulares, deberá presentar su autorización escrita para entrar o salir de la Empresa, firmada por el jefe del área respectiva y por la oficina de personal.

16. Reportar e informar inmediatamente el jefe inmediato cualquier daño, falla o accidente que le ocurra a las máquinas, elementos, procesos, instalaciones o materiales de la Empresa.

17. Reportar e informar en forma amplia y de inmediato a la Gerencia o superiores inmediatos, sobre cualquier acto indecente, inmoral, o de mala fe de que tenga conocimiento y que afecte a la Empresa, al personal o a terceros.

18. Comunicar en forma inmediata a los superiores, ya sea el jefe inmediato, el jefe de planta o al que la Empresa designe, cualquier accidente sufrido durante el trabajo.

19. Autorizar expresamente, para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario, y prestaciones sociales, de las sumas pagadas de más, ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que de los préstamos que por cualquier motivo se le hayan hecho.

20. Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios y procedimientos industriales y comerciales, o cualquier otra clase de datos acerca de la Empresa que conozca por razón de sus funciones o de sus relaciones con ella, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato de trabajo o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

21. Usar las máquinas, herramientas, útiles, elementos y materias primas sólo en beneficio de la Empresa y en las actividades que le sean propias, con plena lealtad hacia ésta, y evitando hacer o propiciar cualquier competencia entre ellas.

22. Someterse a todas las medidas de control que establezca la Empresa a fin de obtener puntualidad para el inicio o realización de las funciones que le hayan sido encomendadas.

23. Responder a la Empresa por los daños que le llegare a causar con dolo o intención, en bienes de su propiedad o en los de un tercero que deba resarcir la Empresa, o sobre aquellos que por ningún motivo o razón estén en custodia de ésta.

24. Someterse a los requisitos y registros indicados por la Empresa en la forma y hora que ella señale, para evitar sustracciones u otras irregularidades.

25. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados e indicados por la Empresa dentro o fuera de su recinto.

26. Pagar oportunamente en las oficinas del empleador los préstamos que éste le haya concedido.

27. Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito de las autoridades cuando a la Empresa le confiere el manejo de sus vehículos.

28. Aceptar su traslado a otro cargo o a otra ciudad según necesidades de la empresa y en los lugares que la misma requiera, siempre que no sufra desmejoramiento en su salario o en el cargo para el cual fue contratado.

29. Usar y utilizar en forma inmediata el carnet y los elementos, uniformes, dotaciones e implementos que le suministre la Empresa.

30. Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la Empresa para el control del horario de entrada y salida, tanto en la mañana como en la tarde.

31. Atender todas las instrucciones médicas y precauciones que le indiquen en el establecimiento, sección o departamento respectivo por cualquier medio de comunicación.

32. Conforme al orden jerárquico establecido por la Empresa, observar estrictamente el conducto regular en sus peticiones, observaciones, sugerencias, quejas, reclamos.

33. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral.

CAPITULO XVI
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 46° Se prohíbe al empleador:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

2. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

3. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice.

4. El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autorice.

5. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

6. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

7. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

8. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

9. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

10. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

11. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

12. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

13. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

14. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

15. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 46° Se prohíbe a los trabajadores:

1. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

2. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

3. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

4. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e iniciar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

5. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

7. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

8. Dañar los útiles o equipos de trabajo o desperdiciar los elementos que se le suministren.

9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios u oficinas de trabajo.

10. Hacer negocios o proponer la realización de ellos, valiéndose de la influencia que su posición le permita tener sobre otros trabajadores de la Empresa.

11. Efectuar préstamos con dineros que pertenezcan a la Empresa a empleados o terceros beneficiarios sin previa autorización de la compañía.

12. Usar los teléfonos de la Empresa para conversaciones particulares, recibir visitas para negocios ajenos a las tareas encomendadas.

13. Fumar dentro de las instalaciones de la Empresa.

14. Cocinar, calentar, elaborar o preparar dentro de la Empresa cualquier clase de alimento, salvo en los aparatos, sitios y horarios expresamente autorizados por escrito por la Empresa.

15. Ausentarse del sitio de trabajo sin previa autorización del jefe inmediato.

16. Descuidar el desarrollo del proceso, o incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.

17. Fomentar, intervenir o participar en corrillos, conversaciones o tertulias, durante el tiempo de trabajo.

18. Fijar avisos o papeles de cualquier clase, en las paredes o sitios no ordenados o autorizados por la Empresa, o escribir en los baños, carteleras o muros internos o externos de la misma.

19. Tomar alimentos y bebidas en los sitios no autorizados por la Empresa para ello.

20. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la Empresa en horas hábiles de trabajo.

21. Maltratar, malgastar o poner en peligro los elementos y materiales de la Empresa, salvo el desgaste normal de los mismos.

22. Mantener con personas extrañas a la Empresa intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho indebido de la misma.

23. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de la empresa, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.

24. Suministrar a extraños, sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los sistemas y procedimientos que utiliza la Empresa para el desarrollo del objeto social.

25. Ocuparse en cosas distintas de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.

26. Imponer o hacer imponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores, el de las máquinas o equipos, no salgan con la claridad, calidad y en el tiempo fijados por la empresa.

27. Ejecutar defectuosamente el trabajo, esconderlo, botarlo o no informar de él al superior respectivo.

28. Confiar a otro trabajador, sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos, elementos, maquinaria y materiales de la Empresa.

29. Salir de la empresa durante las horas de trabajo sin permiso expreso y escrito del superior respectivo.

30. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la empresa, o permitir que extraños ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.

31. Hacer o recibir durante el trabajo llamadas telefónicas de carácter personal, que no sean urgentes o importantes. Sobre todo cuando son repetidas, requiriendo siempre autorización.

32. Realizar reuniones en locales o predios de la empresa, sin previo permiso escrito de la misma, aún cuándo sea en horas distintas al horario de trabajo.

33. Dormirse en horas de trabajo o en los sitios de la empresa.

34. Mantener, consumir o expender, dentro o fuera de la empresa y en cualquier cantidad, licores o bebidas embriagantes, tóxicas, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto o sustancia semejante.

35. Haber presentado para la admisión en la empresa o después, para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.

36. Ejecutar o realizar juegos dentro de la empresa, sea o no en horas o días de trabajo.

37. Hacer parte de cualquier maniobra tendiente a la liquidación parcial de cesantías de compañeros de trabajo, por sí mismo o por medio de terceras personas, o prestarse en cualquier forma para que el trabajador solicite u obtenga la liquidación parcial de la cesantía, con documentos o negociaciones no verdaderas o falsas.

38. Presentar o proponer, para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes, ficticios, dolosos o falsos.

39. Hacer cualquier venta, suscripción o actos comerciales semejantes a los ejecutados por la Empresa, dentro o fuera de ella.

40. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma, documentos de la empresa sin autorización expresa y por escrito de la misma.

41. Se prohíbe cualquier publicación calumniosa, denigrante o dañina contra la Empresa o colaboradores de ésta, por parte del trabajador dentro o fuera de ella.

42. Jugar en las máquinas de la empresa o dentro de los horarios de trabajo.

43. Introducir paquetes, bolsas u objetos similares a las instalaciones o lugares de la empresa, sin la autorización del empleador, permitiendo ver siempre el contenido a la persona que para tal efecto designe. Aun existiendo dicha autorización, el trabajador permitirá que los paquetes u objetos similares sean revisados por el personal designado para ello por la Empresa

44. Sacar o intentar sacar de la Empresa, paquetes, bolsas u objetos semejantes sin la autorización del empleador, teniendo que permitir siempre que sean examinados y observados por las personas señaladas para tal efecto.

45. Usar la materia prima en labores que no sean propias, desperdiciándolas y permitiendo que se destinen a fines diferentes a su objeto.

46. Hacer llamadas de larga distancia o a teléfonos celulares o móviles, sin previa autorización del empleador.

47. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, servicios y nombre de la empresa o incitar a que no se compren, reciban u ocupen los productos o servicios de ésta.

48. Retirar información de base magnética sin la debida autorización escrita por parte de la Empresa.

49. Vender, cambiar, permutar, prestar o negociar en cualquier forma objetos, o servicios, de propiedad de la empresa y sin autorización de la misma.

50. Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo u ocultar el hecho.

51. Utilizar cualquier clase de equipo tecnológico que distraiga al trabajador de sus labores en horas y sitios de trabajo y sin autorización de la Empresa.

52. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la Empresa o tomar parte en tales actos.

53. Entrar o salir por sitios diferentes a los fijados por la Empresa.

54. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.

55. Atentar contra la dignidad de las compañeras de trabajo o la de sus subalternas.

56. Hacer, utilizar o participar en prácticas satánicas, de hechicería.

57. Presentarse a laborar habiendo ingerido licor.

58. La apertura, apropiación, pérdida, extravío, uso indebido o apoderamiento por parte del trabajador, de cualquier artículo o elemento que no sea de su propiedad, sin que exista autorización de la Empresa.

59. No comunicar a la Empresa en forma inmediata, cuando tenga conocimiento de la ocurrencia de hechos irregulares violatorios de la ley, los reglamentos, órdenes y demás disposiciones de la Empresa o de los beneficiarios, cometidos por compañeros de trabajo o por cualquier otra persona.

60. La no asistencia injustificada a las diligencias de descargos para las cuales haya sido citado. En igual forma, el negarse a firmar la correspondiente citación.

61. La falta o retardo al trabajo en la mañana o en la tarde, durante el día o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente.

62. Dejar los teléfonos descolgados de manera que se afecte la prestación del servicio.

63. Omitir contestar los teléfonos o, haciéndolo, realizar actos que perjudiquen la correcta prestación del servicio.

64. Recibir o solicitar suma de dinero o demás dádivas, de parte de cualquier cliente de la empresa en la ejecución de las labores encomendadas.

65. Relaciones sentimentales entre compañeros o clientes.

66. Prestamos de dinero sin autorización de la persona encargada.

67. Descuadres sin justificación desde $50.000 hasta $299.999.

CAPITULO XVII
ESCALA FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 47°. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos o Convenciones Colectivas, Fallos Arbitrales, o en el Contrato Individual de Trabajo (Artículo 114 Código Sustantivo del Trabajo).

De conformidad con el Fallo C-934 del 9 de septiembre de 2004, de la Corte Constitucional, a los trabajadores se les dio participación del Capítulo relacionado con la Escala de Faltas y Sanciones.

ARTÍCULO 48º. La empresa establece las siguientes clases de faltas y las correspondientes sanciones disciplinarias:

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES			
FALTAS	**PRIMERA VEZ**	**SEGUNDA VEZ**	**TERCERA VEZ**
1. Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo de menos de 10 minutos	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta de 8 días	Terminación del contrato de trabajo
2. Retardos injustificados de más de 10 minutos	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta de 8 días	Terminación del contrato de trabajo
3. Salir de las dependencias de la compañía durante horas de trabajo sin previa autorización.	Suspensión 3 días	Suspensión hasta de 8 días	Terminación del contrato de trabajo
4. No organizar el puesto de trabajo al finalizar la jornada laboral	Llamada de atención verbal	Llamada de atención escrita	Suspensión 3 días
5. Cambiar el turno sin autorización	Llamada de atención escrita	Suspensión 3 días	Suspensión 15 días
6. Engaño a la empresa en cuanto a la destinación de los préstamos otorgados, permisos remunerados o no y auxilios monetarios	Suspensión 5 días	Suspensión 7 días	Suspensión 15 días
7. Promover intrigas o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la compañía	Suspensión 3 días	Suspensión 7 días	Suspensión 15 días
8. Atemorizar, coaccionar o intimidar a algún compañero de trabajo dentro de las dependencias de la empresa o en el desempeño de sus funciones	Suspensión 3 días	Suspensión 8 días	Terminación del contrato de trabajo
9. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior siempre que estas no lesionen su dignidad	Suspensión 3 días	Suspensión 15 días	Terminación del contrato de trabajo

10. Fumar dentro de las dependencias de la compañía en lugares prohibidos	Suspensión 3 días	Suspensión 15 días	Terminación del contrato de trabajo
11. Ser sorprendido durmiendo durante las horas de trabajo	Suspensión 3 días	Suspensión 7 días	Terminación del contrato de trabajo
12. Realizar trabajos distintos a su oficio dentro de la empresa sin la debida autorización	Suspensión 3 días	Suspensión 15 días	Terminación del contrato de trabajo
13. Guardar las herramientas o materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para el efecto	Llamada de atención escrita	Suspensión 3 días	Suspensión 15 días
14. Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, propagandas o juegos de azar dentro de la empresa	Llamada de atención escrita	Suspensión 3 días	Suspensión 5 días
15. Usar o conservar herramientas o equipos que no hayan sido asignados	Llamada de atención escrita	Suspensión 3 días	Suspensión 7 días
16. Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase de la dependencia de la empresa sin previa autorización o destruir o dañar de cualquier forma las existentes	Suspensión 3 días	Suspensión 5 días	Suspensión 15 días
17. Contribuir a hacer peligroso el lugar del trabajo	Llamada de atención escrita	Suspensión 3 días	Suspensión 5 días
18. Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol, drogas o enervantes o tomar bebidas alcohólicas	Suspensión 7 días	Terminación del contrato de trabajo	
19. Introducir, portar o conservar armas o explosivos dentro de la compañía	Terminación del contrato de trabajo		
20. Hacer mal uso, destruir o dañar o usar objetos de la compañía o de sus compañeros	Suspensión 3 días	Suspensión 7 días	Terminación del contrato de trabajo
21. Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente	Llamada de atención escrita	Suspensión 3 días	Suspensión 7 días
22. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la empresa, sus trabajadores, sus productos o servicios	Suspensión 3 días	Suspensión 5 días	Suspensión 7 días
23. Violar las normas de higiene y seguridad industrial	Suspensión 3 días	Suspensión 7 días	Terminación del contrato de trabajo
24. Entrar a sitios prohibidos por la empresa sin autorización	Llamada de atención escrita	Suspensión 3 días	Suspensión 7 días
25. No trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implantados por la empresa	Llamada de atención escrita	Suspensión 3 días	Suspensión 7 días

26. Sacar de las dependencias de la compañía, objetos de esta o de sus trabajadores	Llamada de atención escrita	Suspensión 3 días	Suspensión 8 días
27. Faltar al respeto a su superior o compañeros de trabajo	Suspensión 3 días	Terminación del contrato de trabajo	
28. No informar oportunamente sobre posibles errores a favor en la liquidación de algún pago	Llamada de atención escrita	Suspensión 5 días	Suspensión 7 días
29. Vender, ofrecer, expende o distribuir cualquier clase de artículos dentro de las dependencias de la empresa	Llamada de atención escrita	Suspensión 3 días	Suspensión 7 días
30. No usar el uniforme correspondiente y el día asignado por la empresa.	Llamada de atención escrita	Suspensión 1 días	Suspensión 3 días
31. No utilizar el teléfono de acuerdo a la labor desempeñada	Llamada de atención escrita	Suspensión 3 días	Suspensión 8 días
32. Llamar a otras ciudades sin previa autorización	Llamada de atención escrita	Suspensión 3 días	Suspensión 8 días
33. Tomarse atributos de dar, vender o pasar técnicas o tecnología aprendidas en la empresa	Suspensión 3 días	Suspensión 5 días	Suspensión 8 días
34. Sacar del establecimiento, comida, enseres, equipo y herramientas sin consentimiento	Suspensión 8 días	Suspensión 12 días	Suspensión 15 días
35. Equivocarse reiteradamente y cometer errores que perjudiquen la labor de la empresa	Llamada de atención verbal	Llamada de atención escrita	Suspensión 3 días
36. Incurrir en forma amenazante, grosera e irrespetuosa, en el momento en que se realice algún procedimiento de descargos	Suspensión 3 días	Suspensión 5 días	Suspensión 15 días
37. Toda reunión o conversación entre trabajadores que en horas de trabajo se convierta en descuido de las labores de la empresa	Llamada de atención verbal	Llamada de atención escrita	Suspensión 1 día
38. Encubrir el deficiente rendimiento en el trabajo de algunos de sus compañeros	Llamada de atención verbal	Llamada de atención escrita	Suspensión 2 días
39. Transportar personas tales como amistades de los trabajadores, familiares o gente con fines de diversión, parranda o dormida	Suspensión 3 días	Terminación del contrato de trabajo	
40. Realizar llamadas telefónicas interrumpiendo el trabajo, o pasar a contestarlas.	Llamada de atención verbal	Llamada de atención escrita	Suspensión 2 días
41. Hacer uso del celular en su turno de trabajo, para realizar o recibir llamadas personales	Llamada de atención verbal	Llamada de atención escrita	Suspensión 2 días
42. Tomar artículos de sus compañeros sin su consentimiento	Llamada de atención escrita	Suspensión 3 días	Suspensión 8 días

43. descuadres superiores a $300.000	Terminación de contrato		
44. Descuadres superiores a $50.000 sin justificación	Llamado de atención escrita	Suspensión 1 día	Suspensión 3 días
45. participara en habladurías, chismes, rumores, comadreos con el fin de perjudicar a alguien	Llamado de atención escrita	Suspensión 1 días	Suspensión 3 días
46.No asistir a las reuniones o capacitaciones programadas por la empresa	Llamado de atención escrita	Suspensión 2 días	Suspensión 5 días
47.Agresión verbal y física a superiores, compañeros y clientes.	Terminación de contrato de trabajo		

PARÁGRAFO 1: El trabajador sancionado perderá los días suspendidos más el día dominical.

PARÁGRAFO 2: CADUCIDAD DE LAS FALTAS: Si transcurrido dos (2) años después de haber incurrido el trabajador en una falta, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esa misma falta, se entenderá caducado o perdonada y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo de las faltas previstas en el presente artículo.

ARTÍCULO 49º. Constituyen faltas graves:

a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.
b) Faltar a trabajar en toda la mañana, o en toda la tarde o ausentarse en el turno correspondiente, sin excusa suficiente y comprobada. Por segunda vez
c) Faltar a trabajar durante todo un día sin excusa suficiente y comprobada.
d) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo y 75 y 76 de este reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
e) cualquiera de las justas causas de terminación de contrato estipuladas en el Artículo 62 del C.S.T. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965., Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. Por parte del {empleador} las siguientes:
f. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
g. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo, o clientes.
h. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, compañeros de trabajo y clientes.
i. Todo daño material causado intencionalmente a los vehículos, instalaciones mercancías, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las mercancías.
j. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento de comercio, o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
k. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
l. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio del establecimiento de comercio.
m. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
n. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

ñ. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
o. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
p. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
q. CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE, ver Sentencia C- 1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio del establecimiento de la sociedad.
r. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. S. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
t. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.
u. utilizar las maquinas de los casinos o jugar con las mismas durante el turno de trabajo.
v. apropiarse de los dineros de los clientes ganados de las maquinas.

PARAGRAFO: El trabajador que incurra en las causales graves de que habla el este reglamento, dará lugar al despido automático por parte del empleador.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 50° En el evento en que los trabajadores de la Empresa incurran en la comisión de una falta, por acción u omisión, contra una cualquiera de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, el contrato de trabajo la Empresa surtirá el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.

2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.

3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.

4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones. que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.

6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión dentro de un término 3 días hábiles, trascurrido este tiempo sin que el trabajador no presente el escrito de impugnación la decisión quedara en firme.

Parágrafo 1°. El procedimiento de cargos y descargos deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo. tal diligencia será realizada dentro de un término no superior a cuarenta y cinco (45) días calendario contados a partir de la fecha de comisión de la presunta falta o de que esta sea puesta en conocimiento de la Empresa.

Parágrafo 2°. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

Parágrafo 3°. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 4°. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

8. En todo caso se dejará constancia escrita de la decisión que sea adoptada por la Empresa de imponer o no la sanción definitiva (artículo 115 Código Sustantivo del Trabajo), comunicación que será notificada al trabajador implicado en un término no superior a quince (15) días calendarios contados a partir de la fecha de celebración de la diligencia de cargos y descargos.

ARTÍCULO 51° No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPITULO XVIII
RECLAMOS

PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 52° Los reclamos de los trabajadores se harán ante las personas que ocupen en la empresa el cargo de Gerente quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 53° Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

Parágrafo: En la empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XIX

MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 54 ***LÍMITES A LA SUBORDINACIÓN.***

Modifíquese el literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.
Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes".

ARTÍCULO 55 ***PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.***

Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:
"10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental".

ARTÍCULO 56° MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.
El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son e espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales.
Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.
Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.
El Ministerio del Trabajo vigilará y sancionará su incumplimiento en los términos vigentes en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen.
El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.
PARÁGRAFO. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, formulará una política pública que contemple unos protocolos, planes, programas y estrategias que contribuyan a la eliminación de conductas de violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo, lo anterior deberá unificarse e incluir lo contenido en la normativa existente en la materia.

ARTÍCULO 57 EXPERIENCIA LABORAL DE PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD.
Las actividades productivas y ocupacionales desarrolladas por la población privada de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su ingreso al mercado laboral, mitigar la discriminación laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia. Se concederá la redención de pena por trabajo a las personas privadas de la libertad y se les abonará dos días de reclusión por tres días de trabajo.
PARÁGRAFO. El Ministerio de Trabajo en un término de 6 meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas y ocupacionales en los centros penitenciarios como experiencia profesional.

ARTÍCULO 58° MEDIDAS EN CONTRA DE LA DISCRIMINACIÓN Y LA ESTIGMATIZACIÓN LABORAL A PERSONAS REINTEGRADAS Y REINCORPORADAS EN EL MARCO DEL CONFLICTO ARMADO.
En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizarla igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley.
PARÁGRAFO. El Ministerio de Trabajo conjunto con la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, la Agencia para la Reincorporación y Normalización y demás entidades competentes, desarrollarán, promoverán y adoptarán estrategias y medidas orientadas a fomentar la inserción laboral formal de esta población para resarcir las brechas existentes en materia de acceso, estabilidad y reintegración económica.

ARTÍCULO 59° En desarrollo del propósito al que se refiere en artículo 62, la empresa se ha previsto de los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorio y capacitaciones sobre contenido de dicha

ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral , con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

2. Espacios para dialogo, de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de:

   a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.

   b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con relaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores, y hábitos.

   c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 60° Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad y naturaleza conciliatorias señaladas por la ley para este procedimiento**.**

1. La empresa tendrá un comité integrado en forma bipartita por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. El comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”

2. El Comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

   a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

   b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

   c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

   d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conveniente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.

   e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

   f) Atender las conminaciones preventivas que formulen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que estimaren pertinentes.

g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos una vez cada 2 meses.

4. El comité designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

5. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará escuchando si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación del tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime las indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

6. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente reglamento.

7. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este articulo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPITULO XX
PUBLICACIONES

ARTÍCULO 61° PUBLICACIÓN *DEL REGLAMENTO DE TRABAJO.* Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:
"**Artículo 120. *Publicación.*** Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.
Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación."

CAPITULO XXI

MEDIDAS PARA PROMOVER LA FORMALIZACIÓN LABORAL.

ARTÍCULO 21. CONTRATO DE APRENDIZAJE. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:
"**Artículo 81. *Naturaleza y características de la relación de aprendizaje.*** El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla

formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.
Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:
a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz, de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.
Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:
1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.
En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.
Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.
Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.
El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.
El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.
PARÁGRAFO 1o. Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, como también para los departamentos fronterizos de La Guajira, Norte de Santander y Arauca, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.
PARÁGRAFO 2o. Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.
Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.
PARÁGRAFO 3o. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.
PARÁGRAFO 4o. Los hogares infantiles y las personas jurídicas sin ánimo de lucro cuya personería jurídica esté reconocida por el ICBF, que presten servicios de atención integral a la

primera infancia en cualquier modalidad de atención reconocida dentro del municipio o distrito no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices.".

CAPITULO XXII
VIGENCIA

ARTÍCULO 62° El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C.S.T.).

CAPITULO XXIV
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 63° Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XXV
CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 64° No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109 C.S.T.).

Medellín de Agosto de 2022

CLAUDIA MARCELA PEÑA CHAVERRA
REPRESENTANTE LEGAL
HERMANOS CHAVERRA S.A.S.